SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 34. POSIEDZENIA
RADY OCHRONY PRACY (XI KAD.)
W DNIU 18 PAŹDZIERNIKA 2022 R.

Biuletyn z posiedzenia

Rady Ochrony Pracy (nr 34)

18 października 2022 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie projektu budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2023 r.,

– programy prewencyjne ZUS wspierające poprawę warunków pracy oraz programy utrzymania zdolności do pracy,

– sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Katarzyna Łażewska-Hrycko** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, **Bartosz Gaca** wicedyrektor Departamentu Prewencji i Rehabilitacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, dr hab. inż. **Wiktor Marek Zawieska** dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego wraz ze współpracownikami.

W posiedzeniu udział wzięła pracownica Kancelarii Sejmu: **Marta Radzio-Wiśniewska**– z sekretariatu Rady Ochrony Pracy w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Stwierdzam kworum.

Witam serdecznie naszych gości – panią minister Katarzynę Łażewską-Hrycko – głównego inspektora pracy wraz ze współpracownikami, pana prof. Wiktora M. Zawieskę – dyrektora Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego wraz ze współpracownikami, pana Bartosza Gacę – wicedyrektora Departamentu Prewencji i Rehabilitacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia obejmuje pkt 1 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie projektu budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2023 r., pkt 2 – programy prewencyjne ZUS wspierające poprawę warunków pracy oraz programy utrzymania zdolności do pracy – materiał przygotował ZUS oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, pkt 3 – sprawy bieżące.

Jeżeli nie usłyszę sprzeciwu, uznam że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia. Nie słyszę sprzeciwu. Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Przystępujemy do realizacji porządku dziennego. Przechodzimy do rozpatrzenia punktu pierwszego porządku dziennego – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie projektu budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2023 r.

Proszę przewodniczącego Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych pana Zbigniewa Żurka o przedstawienie projektu stanowiska.

Przewodniczący Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych ROP Zbigniew Żurek:

Projekt stanowiska został przyjęty na wczorajszym posiedzeniu Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych. Oto jego proponowane brzmienie: „Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu, które odbyło się 13 września 2022 r. zapoznała się z projektem budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2023 r. Dokument przedstawiła Katarzyna Łażewska-Hrycko – główny inspektor pracy.

Projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2023 r. został przygotowany na podstawie przepisów:

– rozporządzenia Ministra Finansów z 21 marca 2022 r. w sprawie szczegółowego sposobu, trybu i terminów opracowania materiałów do projektu ustawy budżetowej,

– rozporządzenia Ministra Finansów z 2 marca 2010 r. w sprawie szczegółowej klasyfikacji dochodów, wydatków, przychodów i rozchodów oraz środków pochodzących ze źródeł zagranicznych,

– ustawy o finansach publicznych,

– ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy planuje na 2023 r. dochody w kwocie 2472 tys. zł – wyższej o 222 tys. zł (9,9%) od dochodów ustalonych ustawą budżetową na 2022 r., głównie w wyniku planowania wyższych dochodów z tytułu grzywien i kar pieniężnych od osób fizycznych, prawnych i innych jednostek organizacyjnych oraz wpływów ze sprzedaży składników majątkowych. Natomiast wydatki na 2023 r. zaplanowano na kwotę 481 853 tys. zł. Są one wyższe o 76 263 tys. zł (18,8%) od wydatków określonych w ustawie budżetowej na 2022 r. Po uwzględnieniu średniorocznego wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych planowanego w projekcie ustawy budżetowej na 2023 r. w wysokości 109,8% wydatki wzrosną o 8,2%.

Wzrost wydatków wynika przede wszystkim z planowanego wzrostu wynagrodzeń o 15,8% , czyli o 8 punktów procentowych więcej niż w założeniach Rady Ministrów dla jednostek rządowych. Wzrastają także pozostałe wydatki bieżące, wydatki majątkowe oraz świadczenia na rzecz osób fizycznych.

Po wysłuchaniu uzasadnienia przedstawionego przez głównego inspektora pracy oraz dyskusji – Rada Ochrony Pracy uważa, iż przedłożony projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2023 r. został opracowany w sposób oszczędny – uwzględniający sytuację ekonomiczną państwa i stan finansów publicznych – rzetelny, celowy i zabezpieczający realizację zadań. Planowane podwyżki wynagrodzeń, wyższe niż przewidywane w wytycznych Rady Ministrów – Rada uważa za jak najbardziej uzasadnione. Mogą one wpłynąć na chociażby częściowe rozwiązanie problemów Inspekcji z pozyskaniem nowych pracowników, w tym zwłaszcza kadry inspektorskiej, co niewątpliwie przełoży się na efektywność działalności urzędu i umożliwi adekwatną odpowiedź na wyzwania współczesnego rynku pracy, z uwzględnieniem rozwoju nowych technologii i nowych form zatrudnienia. Rada podziela opinię głównego inspektora pracy, iż warunkiem posiadania takiej kadry jest adekwatny do wymagań poziom wynagrodzeń.

Wzrost pozostałych wydatków jest – zdaniem Rady – również uzasadniony. Wynika z obiektywnych przesłanek, takich jak np. wysoka inflacja, wzrost cen paliw, energii, usług remontowo-budowlanych, a także wzrost minimalnego wynagrodzenia.

Rada popiera prowadzoną przez urząd politykę pozyskiwania siedzib dla jednostek organizacyjnych Inspekcji Pracy. Powoduje to wprawdzie wzrost pozostałych wydatków bieżących, jednakże większość z nich ma charakter jednorazowy, a w przyszłości spowoduje obniżenie kosztów działalności PIP, w postaci redukcji nakładów na wydatki administracyjne, w tym m.in. na czynsze za wynajem obiektów na siedziby jednostek PIP.

Rada pozytywnie opiniuje projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2023 r. i wnosi o jego przyjęcie przez Sejm w proponowanych przez Inspekcję kwotach.

Rada upoważnia przewodniczącego posła Janusza Śniadka do prezentowania powyższego stanowiska w trakcie dalszych prac legislacyjnych nad budżetem".

Zespół proponuje, aby stanowisko przekazać Marszałkowi Sejmu, Ministerstwu Finansów, Ministerstwu Rodziny i Polityki Społecznej oraz Państwowej Inspekcji Pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska.

Czy ktoś z państwa ma uwagi do przedłożonego projektu? Nie widzę zgłoszeń.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych? (27) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (1).

Stwierdzam, że Rada przyjęła stanowisko w sprawie projektu budżetu państwowej Inspekcji Pracy na 2023 r.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu drugiego porządku dziennego – programy prewencyjne Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wspierające poprawę warunków pracy oraz programy utrzymania zdolności do pracy.

Proszę o zabranie głosu pana Bartosza Gacę – wicedyrektora Departamentu Prewencji i Rehabilitacji ZUS.

Wicedyrektor Departamentu Prewencji i Rehabilitacji ZUS Bartosz Gaca:

Przedstawię temat związany z programami poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy oraz utrzymania zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej. Będę mówił o głównym programie w tym zakresie, który realizuje Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – programie dofinansowania płatników składek realizowanym w ramach prewencji wypadkowej. Zakres czasowy, który obejmuje moja prezentacja to lata 2018 – 2022. Dlaczego taki zakres, wytłumaczę w dalszej części prezentacji.

Prezentacja składa się z trzech punktów. Po pierwsze – omówię ogólne założenia programu dofinansowania, następnie – przekażę informację o realizacji tego programu w ostatnich 5 latach, po czym w podsumowaniu będę mówił o efektywności działania programu.

Prewencja wypadkowa – to część działalności Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, której celem jest przede wszystkim utrzymanie zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej poprzez zapobieganie wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym. Zatem działania prowadzone w ramach tej prewencji mają na celu minimalizację ryzyka wypadku przy pracy oraz ryzyka powstania niezdolności do pracy. Zakres działań, który obejmuje prewencja wypadkowa został uregulowany w ustawie o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, zwanej ustawą wypadkową.

Ustawa wypadkowa określa cztery podstawowe działania realizowane w ramach prewencji wypadkowej. Po pierwsze – dofinansowania działań płatników składek skierowanych na utrzymanie zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej. Po drugie – analizy przyczyn i skutków wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych. Po trzecie – upowszechnianie wiedzy o zagrożeniach powodujących wypadki przy pracy i choroby zawodowe oraz sposobach przeciwdziałania tym zagrożeniom. I ostatnie – czwarte – działanie – prowadzenie prac naukowo-badawczych w celu eliminacji lub ograniczenia przyczyn wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Źródło finansowania prewencji wypadkowej również jest uregulowane w ustawie wypadkowej. Kwota wydatków na prewencję wypadkową jest określana corocznie w planie finansowym Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Pochodzi ona ze środków finansowych zgromadzonych w funduszu wypadkowym. Aktualnie od 2018 r. wysokość tej kwoty wynosi od 1% należnych składek na ubezpieczenie wypadkowe, przewidzianych w planie finansowym FUS na dany rok budżetowy. W bieżącym roku plan finansowy Funduszu Ubezpieczeń Społecznych przewiduje na realizację zadań z zakresu prewencji wypadkowej kwotę ponad 100 mln zł, z czego budżet przeznaczony na dofinansowanie działań płatników składek przekracza 97% tej kwoty i w 2022 r. wynosi ponad 97 mln zł.

Funkcjonowanie programu dofinansowania płatników składek rozpoczyna się od 2013 r. Ustawa z 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw rozszerzyła katalog działań prewencji wypadkowej o dofinansowanie płatników składek. Istotna zmiana w realizacji tego programu nastąpiła od 2018 r. na mocy ustawy z 27 października 2017 r. o zmianie ustawy wypadkowej. Wybór projektów do dofinansowania następuje w drodze corocznie ogłaszanego konkursu. W pierwszych pięciu latach nabór wniosków w programie dofinansowania był prowadzony w formule otwartej. Od 2018 r. nastąpiła zmiana formuły na formułę konkursową.

Program dofinansowania oparty jest na następujących założeniach:

1) wsparcie płatników składek, którzy podejmują działania skierowane na poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy w środowisku pracy,

2) bezzwrotny charakter dofinansowania, przy wymaganym zaangażowaniu własnych środków finansowych płatnika,

3) beneficjentami mogą być płatnicy składek, którzy odprowadzają składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne.

Szczegółowe warunki uczestnictwa w konkursie oraz zasady i tryb jego przeprowadzania określa regulamin konkursu, który jest zamieszczany na stronie internetowej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz na przedmiotowej stronie ZUS w Biuletynie Informacji Publicznej. Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, po zasięgnięciu opinii Rady Nadzorczej ZUS, ustala regulamin, który określa podstawowe warunki uczestnictwa w konkursie, zasady dofinansowania, obszary techniczne i działania, które podlegają dofinansowaniu.

Podstawowym celem konkursu jest wybór projektów, które będą dotyczyć: poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy, zmniejszenia zagrożenia wypadkami przy pracy lub chorobami zawodowymi, zredukowania niekorzystanego oddziaływania czynników ryzyka na stanowiskach pracy.

Co roku po ocenie formalnej wniosków ogłaszana jest lista rankingowa, czyli wyniki konkursu. Wybór projektów, które mogą być objęte dofinansowaniem, następuje do 31 grudnia roku poprzedzającego rok budżetowy, w którym ma zostać udzielone dofinansowanie, w którym będzie realizowany projekt poprawiający bezpieczeństwo i warunki pracy. Oznacza to, że dofinansowanie projektów zgłoszonych w konkursie w danym roku kalendarzowym ma miejsce w następnym roku kalendarzowym. Zatem projekty zakwalifikowane do dofinansowania w pierwszym konkursie ogłoszonym w 2018 r. otrzymały środki i były realizowane w 2019 r. Ta zasada obowiązuje w każdym kolejnym roku. Konkurs ogłoszony w 2022 r. to konkurs na dofinansowanie projektów, które będą realizowane od 1 stycznia 2023 r.

Dofinansowaniu podlegają działania w określonych obszarach technicznych. Na slajdzie przedstawiono 9 obszarów technicznych, które mogą być objęte dofinansowaniem. To bezpieczeństwo instalacji technicznych, maszyn, urządzeń i miejsc pracy, urządzenia chroniące przed hałasem i drganiami mechanicznymi oraz promieniowaniem elektromagnetycznym, oświetlenie miejsc i stanowisk pracy oraz ochrona przed promieniowaniem optycznym, ochrona przed energią elektryczną i elektrycznością statyczną, urządzenia oczyszczające i uzdatniające powietrze, urządzenia mechanicznej wentylacji powietrza, sprzęt i urządzenia służące poprawie bezpieczeństwa pracy na wysokości, w zagłębieniach i innych strefach pracy, sprzęt i urządzenia służące ograniczeniu obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego, sprzęt i urządzenia służące poprawie bezpieczeństwa pracy w przypadku narażenia na czynniki chemiczne i szkodliwe czynniki biologiczne, środki ochrony indywidualnej.

W ramach obszarów technicznych zostały określone działania inwestycyjne oraz inwestycyjno-doradcze. Są one zdefiniowane w katalogu działań inwestycyjnych i doradczych, który corocznie stanowi załącznik do regulaminu konkursu.

W latach 2018 – 2021 poziom dofinansowania był uzależniony od wielkości przedsiębiorstwa. Maksymalna wysokość dofinansowania była de facto uzależniona od liczby pracowników, których zatrudniał przedsiębiorca. Z tego względu obowiązywał podział na mikro, małe, średnie i duże przedsiębiorstwa. Od tego uzależniony był procent budżetu projektu, który podlegał dofinansowaniu. Było to odpowiednio 90% dla mikroprzedsiębiorców, 80% dla małych przedsiębiorstw, 60% dla średnich przedsiębiorstw, 20% dla dużych przedsiębiorstw. Odpowiednio dla danej grupy przedsiębiorstw obowiązywały progi maksymalnej kwoty dofinansowania.

Uchwalona 9 marca 2022 r. ustawa o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw, która weszła w życie 20 kwietnia br., zmieniła zasady dofinansowywania przedsiębiorców. Od tego dnia w najbliższym konkursie, czyli ogłoszonym 27 kwietnia br. zasady zostały ujednolicone. Wysokość dofinansowania nie jest uzależniona od wielkości przedsiębiorstwa. Może ona wynosić do 80% budżetu projektu. Maksymalna kwota dofinansowania od bieżącego roku wynosi 300 tys. zł.

Warunki uczestnictwa w konkursie nie zmieniły się od początku wprowadzenia tej formy. Płatnik składek może przystąpić do konkursu, jeżeli spełnia łącznie następujące warunki. Po pierwsze – nie zalega z opłacaniem składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. Po drugie – nie zalega z opłacaniem podatków. Po trzecie

– nie znajduje się w stanie upadłości, pod zarządem komisarycznym, w toku likwidacji, postępowania upadłościowego lub postępowania układowego z wierzycielem. Po czwarte – nie ubiega się o dofinansowanie przed upływem 3 lat od dnia wypłaty przez ZUS całości ostatniego dofinansowania. Po piąte – nie ubiega się o dofinansowanie przed upływem 3 lat od dnia zwrotu dofinansowania, do którego został zobowiązany.

Proces realizacji programu dofinansowania odbywa się w 6 etapach. Pierwszy etap – to składanie wniosków o dofinansowanie. Jak wspomniałem, nabór wniosków odbywa się w formule konkursowej. Konkurs ogłaszany jest corocznie. Formę i termin składania wniosków określa regulamin konkursu. Drugi etap – to ocena formalna i merytoryczna wniosków. Ocena formalna dokonywana jest przez pracowników Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Natomiast ocena merytoryczna – przez ekspertów Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. Po jej zakończeniu przystępujemy – to trzeci etap – do publikacji listy rankingowej. Jak wspomniałem, ta lista jest publikowana do końca roku kalendarzowego, w którym został ogłoszony konkurs. Na liście rankingowej umieszczane są projekty, które zostały zakwalifikowane do dofinansowania, to znaczy te, których realizacja znajduje pokrycie w kwocie budżetu konkursu, określonej w regulaminie – oraz projekty niezakwalifikowane, które nie mają pokrycia w budżecie konkursu, ale nie oznacza to, że nie otrzymają dofinansowania w roku budżetowym, w którym projekty będą realizowane, bowiem może zdarzyć się, że pozostaną niewykorzystane środki finansowe, wówczas lista rankingowa jest aktualizowana. Zatem pierwsza lista rankingowa, którą ogłaszamy może nie być listą ostateczną. Cały czas monitorujemy wykorzystanie środków finansowych w ramach prewencji wypadkowej. Lista rankingowa może być aktualizowana w trzech przypadkach. Po pierwsze – kiedy zostały niewykorzystane środki przeznaczone na dofinansowanie płatników składek, czyli nie zostały zawarte umowy z płatnikami składek, którzy wycofali się z udziału w konkursie albo Zakład Ubezpieczeń Społecznych odstąpił od podpisania umów w wyniku niespełnienia pewnych przesłanek regulaminowych. Po drugie – kiedy środki przeznaczone na dofinansowanie zostały wykorzystane w wysokości mniejszej niż wynika to z zawartych umów o dofinansowanie, czyli kiedy po rozliczeniu projektu wiemy, że mamy jakąś nadwyżkę finansową. Trzeci przypadek – zostały niewykorzystane środki na realizację innych zadań prewencji wypadkowej, takich jak wcześniej wspomniane np. analizy czy prace naukowo-badawcze.

Po publikacji listy rankingowej kolejnym etapem jest zawieranie umów o dofinansowanie. Z wnioskodawcami, których projekty zgodnie z listą rankingową zostaną zakwalifikowane do dofinansowania, ZUS zawiera umowę o dofinansowanie. Na podstawie takiej umowy wnioskodawca może przystąpić do realizacji projektu. Zakładamy, że realizacja projektu powinna trwać od 3 do 6 miesięcy. Podpisanie umowy o dofinansowanie de facto oznacza rozpoczęcie realizacji projektu.

Po zakończeniu realizacji projektu – etap piąty – wnioskodawca składa sprawozdanie wraz z dokumentacją rozliczeniową, a także potwierdzającą, czy został osiągnięty zaplanowany rezultat. W Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych dokonujemy oceny sprawozdania, rozliczenia finansowego. Natomiast ekspert z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego przeprowadza kontrolę projektu po jego zakończeniu, czyli tzw. odbiór projektu.

Kiedy przedstawiciel ZUS zatwierdzi odbiór projektu rozpoczyna się ostatni etap realizacji programu, czyli okres trwałości projektu. Ten okres wynosi 3 lata od zatwierdzenia oceny z odbioru projektu. Poszczególne etapy w różnych konkursach pokrywają się w czasie. Oznacza to, że podczas oceny wniosków z bieżącej edycji konkursu są realizowane inne etapy z poprzednich edycji. Np. rozliczenie projektów z zeszłorocznej edycji konkursu, a także kontrole trwałości projektów z edycji konkursów ogłoszonych w 2018 r. i 2019 r.

Na poszczególnych etapach realizacji programu dofinansowania ZUS współpracuje z CIOP-PIB. Jeszcze przed ogłoszeniem konkursu ZUS uzgadnia CIOP-PIB zapisy w dokumentacji konkursowej. Dotyczy to przede wszystkim katalogu działań inwestycyjnych i doradczych, który określa, jakie działania mogą być dofinansowane. Jest niezwykle ważne, aby ten katalog był dostosowany do bieżących uwarunkowań i trendów

w zakresie wypadkowości, także uwarunkowań rynkowych w zakresie cen urządzeń czy instalacji. Do tego niezbędna jest fachowa wiedza Instytutu.

Ponadto zgodnie z ustawą wypadkową eksperci CIOP-PIB wykonują ocenę merytoryczną wniosków o dofinansowanie oraz przeprowadzają kontrole w trakcie realizacji projektu, po jego zakończeniu oraz kontrole trwałości. Szerzej o tym powie zapewne pan dyrektor Podgórski. Zatem nie będę wchodził w szczegóły dotyczące kryteriów oceny merytorycznej czy kryteriów kontroli trwałości przeprowadzanej przez ekspertów Instytutu.

Przechodząc do omówienia realizacji programu dofinansowania w latach 2018 – 2022, na wstępie chciałbym omówić tematykę wpływu wniosków, który obrazuje zainteresowanie płatników składek programem dofinansowania. Od początku funkcjonowania programu dofinansowania, czyli od 2013 r. ZUS obsłużył prawie 27 tys. wniosków o dofinansowanie. Do 2017 r. nabór wniosków i ich obsługa odbywały się w sposób ciągły. Na ten okres przypada prawie 10,5 tys. wniosków. Od 2018 r. gdy program dofinansowania jest realizowany w trybie konkursowym wpłynęło ponad 16 tys. wniosków. Myślę, że już na tej podstawie można stwierdzić, że zainteresowanie programem nieustannie wzrasta.

W dalszej części prezentacji skupię się na ostatnim 5-leciu ze względu na zmianę formuły prowadzenia programu. Wpływ wniosków o dofinansowanie w latach 2018 – 2022 również wykazuje tendencję wzrostową, co potwierdza wysokie zainteresowanie programem wśród płatników składek. Rekordowy okazał się 2020 r., w którym wpłynęła zdecydowanie większa liczba wniosków niż w latach poprzednich. Nie spodziewaliśmy się tego rekordu na początku pandemii, ale jak później okazało się na początku pandemii wzrosło ogólne zainteresowanie płatników składek programami pomocowymi oferowanymi przez państwo. Dlatego również w programie dofinansowania zaobserwowaliśmy dość mocny wzrost w stosunku do roku poprzedniego.

W bieżącym roku również nastąpił wzrost wpływu wniosków. Było ich o ponad 500 więcej niż w 2021 r. To blisko 17% wzrost w stosunku do ubiegłego roku.

Zawieranie umów, tak jak mówiłem, mamy tu roczne przesunięcie. Konkurs jest ogłaszany w roku poprzedzającym rok budżetowy realizacji projektu. Pierwszy konkurs ogłoszony w 2018 r., jego realizacja nastąpiła w 2019 r. W 2019 r. – w pierwszym roku realizacji projektów w trybie konkursowym – ZUS zawarł 575 umów na łączną kwotę 51 mln zł. W następnych latach ta tendencja bardziej wyrównuje się. W każdym następnym roku ZUS zawarł powyżej 1 tys. umów – w 2020 r. – 1071 umów, w 2021 r. – 1062 umowy, w 2022 r. – 1008 umów. To mała zmiana w stosunku do materiału, który otrzymali członkowie Rady. Ale ten materiał był przygotowany na koniec września, a ostatnia umowa została zawarta 4 października 2022 r. Stąd aktualizacja danych, które teraz przedstawiam. Do końca tego roku ogłosimy listę rankingową z bieżącego konkursu. Nie wiem i nie mogę powiedzieć ile umów będzie zawieranych w przyszłym roku.

Jeżeli chodzi o podział zawieranych umów pod względem wielkości przedsiębiorstw, to dominują mikroprzedsiębiorstwa. Na 3716 umów zawartych w ostatnich 4 latach, 47% stanowią umowy z mikroprzedsiębiorstwami. Druga grupa – to mali przedsiębiorcy, z którymi zawarto 38% ogółu umów. Zatem mikro i mali przedsiębiorcy stanowią łącznie 85%. Najmniej umów o dofinansowanie – 1% – ZUS zawarł z dużymi przedsiębiorstwami. Zmienione od 2022 r. zasady dofinansowania, które wyrównują szanse na dofinansowanie niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa mogą przyczynić się do zmiany tych tendencji – do wzrostu liczby umów zawartych z dużymi przedsiębiorstwami. W tych podmiotach często kategoria ryzyka bywa wyższa. Dodatkowo to może przyczynić się do objęcia dofinansowaniem większej grupy osób zatrudnionych w dużych przedsiębiorstwach, a co za tym idzie – do poprawy efektywności programu dofinansowania. Ale dopiero czas pozwoli ocenić skutki legislacyjne tej zmiany.

Dofinansowanie według działów gospodarki. W latach 2019-2022 najwięcej umów o dofinansowanie ZUS zawarł z płatnikami prowadzącymi działalność w ramach działu gospodarki określonego w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe. Dotyczy to 1461 umów, co stanowi blisko 40% wszystkich zawartych umów. Stosunkowo dużo projektów zostało dofinansowanych również dla działów gospodarki w sekcjach: Budownictwo – 752 zawartych umów (ponad 20%), Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samocho-

dowych, włączając motocykle – 568 umowy (ponad 15%), Opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 482 umowy (prawie 13%).

Na slajdzie prezentowane są te dane w podziale na poszczególne lata. W ciągu tych lat to „podium" zmieniało się. Niewątpliwie w każdym roku z tych 4 lat na pierwszym miejscu znajdowało się przetwórstwo przemysłowe. W 2019, w 2020 r., w 2021 r. – na drugim miejscu było budownictwo, które w bieżącym roku zajmuje trzecią pozycję. W ww. latach handel hurtowy i detaliczny był na trzecim miejscu, w tym roku spadł na czwarte miejsce. Natomiast opieka zdrowotna, która znajdowała się na czwartym miejscu w 2020 r. i 2021 r., w tym roku zajęła drugie miejsce. Na te zmiany nie bez wpływu pozostawała sytuacja epidemiczna i wzrost zagrożeń biologicznych. Stąd sektor opieki zdrowotnej i pomocy społecznej znalazł się tak wysoko w tym roku. Na postawie przeglądu wniosków, które wpłynęły w tegorocznej edycji konkursu mogę powiedzieć, iż bardzo prawdopodobne jest, że ta tendencja utrzyma się również w przyszłym roku, kiedy będą realizowane projekty wyłonione w edycji konkursu 2022.01.

Poddaliśmy również analizie liczbę zawartych umów ze względu na kryterium obszaru technicznego. Prawie 40% wszystkich zawartych umów dotyczyło dofinansowania sprzętu i urządzeń służących ograniczeniu obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego. Na drugim miejscu – 20% znalazły się urządzenia oczyszczające i uzdatniające powietrze, urządzenia mechanicznej wentylacji powietrza. 14% stanowiły dofinansowania sprzętu i urządzeń służących poprawie bezpieczeństwa pracy na wysokości, w zagłębieniach i innych strefach pracy. Ponad 12% – sprzęt i urządzenia służące poprawie bezpieczeństwa pracy w przypadku narażenia na czynniki chemiczne i szkodliwe czynniki biologiczne. Prawie 7% – oświetlenie miejsc i stanowisk pracy oraz ochrona przed promieniowaniem optycznym. Nieco ponad 3% – środki ochrony indywidualnej. W każdym z pozostałych obszarów zawarto mniej niż 100 umów, czyli mniej niż 2% wszystkich umów. Przez pryzmat obszarów technicznych zauważalne są zmiany dotyczące czynników biologicznych, związane z pandemią. Ten obszar w 2019 r. zajmował siódmą pozycję, w 2020 r. – piątą, w 2021 r. – trzecią, a aktualnie – drugą pozycję bezpośrednio po odciążaniu układu mięśniowo- szkieletowego, który przez wszystkie te lata lideruje w grupie obszarów technicznych.

Podpisane umowy w zakresie dofinansowania analizujemy także przez pryzmat województw, z których pochodzą płatnicy składek. W latach 2019 – 2022 liderem jest województwo wielkopolskie. Zawarto umowy z 693 płatnikami, którzy prowadzą działalność na terenie tego województwa. W dalszej kolejności jest województwo małopolskie, śląskie, mazowieckie. W pozostałych województwach ZUS zawarł mniej niż 250 umów. Najmniej umów zawarto z płatnikami z województw zachodniopomorskiego i lubuskiego – mniej niż 100 umów.

Co do zasady linie trendów zbliżone są do linii dotyczących liczby aktywnych płatników składek na danym terytorium. Fakt, że w województwach wielkopolskim, małopolskim, śląskim i mazowieckim podpisaliśmy najwięcej umów zdecydowanie pokrywa się z aktywnością w prowadzeniu działalności gospodarczej. W każdym z nich aktywność w postaci działalności gospodarczej prowadzi ponad 200 tys. płatników. W województwie wielkopolskim – jest prawie 227 tys. aktywnych płatników składek, z czego blisko 50% to mikroprzedsiębiorcy. Czyli grupa, z którą – przypomnę – najczęściej zawieraliśmy umowy o dofinansowanie. Nie znajduję innego uzasadnienia. Zapewne decydują tu jeszcze jakieś względy ekonomiczne i świadomość poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy. Ale rzeczywiście dane w pozostałych województwach są zbliżone, a województwo wielkopolskie wybija się na pierwsze miejsce.

Przechodząc do omówienia efektywności działania programu dofinansowania, na początku przedstawię statystyki. Od 2013 r., czyli od momentu kiedy Zakład Ubezpieczeń Społecznych realizuje program dofinansowania, dofinansowaliśmy ponad 8,5 tys. płatników składek. To dofinansowanie objęło projekty poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy prawie 87 tys. pracowników. Budżet przeznaczony na realizację tego zadania przekroczył 630 mln zł. Statystyczny projekt jest realizowany – jak wspominałem – przez mikroprzedsiębiorcę. Obejmuje swym oddziaływaniem ok. 10 pracowników. Średnie dofinansowanie w ostatnich kilku latach kształtuje się na poziomie 74 tys. zł.

ZUS prowadzi stałą analizę programu dofinansowania, w tym analizę przebiegu konkursu, sytuacji wnioskodawców z uwzględnieniem sytuacji gospodarczej kraju, przy współpracy z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym oraz wnioskodawcami. Cały czas pracujemy nad rozwojem programu dofinansowania. Wysokie zainteresowanie programem świadczy o wzroście świadomości płatników składek na temat znaczenia bezpieczeństwa w środowisku pracy. To bardzo pozytywne zjawisko z perspektywy ochrony zdrowia pracowników.

Program jest dostosowywany do zmieniających się uwarunkowań zewnętrznych. Zapisy regulaminu konkursu, wzory umów o dofinansowanie są corocznie weryfikowane przed ogłoszeniem kolejnej edycji konkursu. Uszczelniane są również mechanizmy nadzoru nad wydatkowaniem środków publicznych, które minimalizują ryzyko nadużyć. W ramach prac nad dokumentacją konkursową ZUS zwraca uwagę na: jasność i zrozumiałość poszczególnych zapisów regulaminu dla płatników składek, wprowadzone zmiany legislacyjne, wnioski oraz rekomendacje komisji odwoławczej, które corocznie rozpatruje odwołania płatników, których projekty nie znalazły się na liście rankingowej po jej ogłoszeniu. Uwzględnia również wątpliwości i pytania zgłaszane bezpośrednio przez wnioskodawców do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a także sytuację gospodarczą kraju i inne uwarunkowania, w tym o zasięgu globalnym, takie jak sytuacja geopolityczna, która wpływa chociażby na łańcuchy dostaw, później dofinansowywanych urządzeń czy elementów dofinansowywanych instalacji. Efektem tych działań są przede wszystkim zmiany w regulaminie i katalogu działań.

Ważnym krokiem w rozwoju programu była elektronizacja obsługi wniosku o dofinansowanie. Od konkursu ogłoszonego w 2021 r. obowiązuje wyłącznie forma elektroniczna składania wniosku. Odstąpiliśmy od papierowej formy składania wniosków. Wszystkie formalności – od złożenia wniosku poprzez ocenę formalną i merytoryczną, zawarcie umowy, do rozliczenia projektu i zakończeniu okresu trwałości – wnioskodawca załatwić zdalnie ze swojej siedziby. Nie ma potrzeby stawiennictwa w siedzibie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, jak bywało wcześniej, choćby w celu podpisania umowy o dofinansowanie.

W celu dotarcia do jak największej liczby płatników składek, którzy mogliby skorzystać z dofinansowania, Zakład prowadzi wiele działań upowszechniających wiedzę na temat programu. Na bazie doświadczeń kolejnych edycji konkursu Zakład podjął takie działania, jak ogłaszanie konkursu za pośrednictwem nie tylko strony internetowej ZUS i strony ZUS w Biuletynie Informacji Publicznej, ale również upowszechnialiśmy tę informację w social mediach ZUS, za pośrednictwem Biura Prasowego ZUS, a także w mediach o zasięgu krajowym i regionalnym. Komunikat ZUS przekazywany corocznie do Polskiej Agencji Prasowej był cytowany w stacjach telewizyjnych, radiowych, prasie i serwisach internetowych. W mediach ogólnopolskich, regionalnych i lokalnych pojawiło się w tym roku kilkaset publikacji dotyczących konkursu. Ponadto aktualizowaliśmy, opracowywaliśmy i upowszechnialiśmy ulotkę na temat programu dofinansowania, która również jest dostępna w wersji elektronicznej. W latach 2021 i 2022 zorganizowaliśmy ogólnopolskie webinaria dla płatników składek na temat dofinansowania działań płatników składek na rzecz poprawy bhp, połączone z warsztatami dotyczącymi sposobu wypełniania i składania wniosków w ramach konkursu. Warsztaty cieszyły się dużym zainteresowaniem płatników składek. Udzielaliśmy i udzielamy przez cały rok bezpośrednich wyjaśnień wnioskodawcom na pytania, które kierowali na adres konkurs@zus.pl. Ta skrzynka działa codziennie. Codziennie wpływa na nią od kilku do kilkudziesięciu pytań, szczególnie w okresie naboru wniosków ta intensywność jest bardzo wysoka.

Efektem podjętych działań od 2020 r. jest przede wszystkim poprawa jakości wniosków składanych przez płatników składek. Od 2021 r. obserwujemy spadek liczby wniosków odrzuconych wyłącznie z przyczyn formalnych. W bieżącym roku ten wynik jest jeszcze lepszy, ale przed ogłoszeniem listy rankingowej nie mogę ujawnić szczegółów. Na pewno ta tendencja jest pozytywna. Widać, że działania upowszechniające wiedzę o dofinansowaniu poprawiają jakość wniosków składanych przez płatników składek.

Od 2022 r. rozpoczęliśmy badanie jakości obsługi wniosków o dofinansowanie. Do wnioskodawców, którzy przeszli cały proces związany z dofinansowaniem, czyli

otrzymali środki i zrealizowali projekt, wysyłamy przygotowaną ankietę badania jakości. Ankieta zawiera szereg pytań dotyczących przebiegu obsługi wniosku, w tym także ocenę jakości przeprowadzonych kontroli odbioru projektu. Myślę, że wyniki ankiet w przyszłości pozwolą nam na doprecyzowanie tych elementów, które sprawiają wnioskodawcom trudności. Ponadto pokażą obszary, gdzie należy wprowadzić ulepszenia ewentualnie zrezygnować z pewnych wymagań. Ze wstępnej analizy ankiet – na razie jest ich ponad 200 – wynika, że większość wnioskodawców pozytywnie ocenia program dofinansowania. Najwyższą ocenę w skali od 1 do 5 w zależności od zakresu pytania, ankietowani przyznawali od 72% do 95%. Ankietowani wysoko oceniają program dofinansowania jako instrument poprawy warunków pracy – aż 95% przyznało ocenę 4 lub 5. Co warte podkreślenia, prawie 75% ankietowanych deklaruje, że nie zrealizowałoby projektu, gdyby nie otrzymali dofinansowania z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

ZUS prowadzi stały nadzór nad procesem dofinansowania, by zapewnić jak najwyższe efekty realizacji programu. Weryfikujemy prawidłowość wykorzystania przyznanych środków publicznych, m.in. poprzez monitorowanie potencjalnych ryzyk nadużyć. Takim ryzykiem może być próba wyłudzenia środków finansowych przez płatników składek. Występuje ono przede wszystkim w przypadku, gdy otrzymane w ramach dofinansowania środki płatnicy wykorzystują na inny cel niż określony w projekcie. Podstawowymi mechanizmami nadzoru nad programem dofinansowania i prawidłowym wydatkowaniem udostępnionych środków są kontrole projektów w trakcie ich realizacji, po jej zakończeniu oraz w okresie trwałości. Kontrola po zakończeniu realizacji jest obligatoryjna, a kontrole w trakcie realizacji i w okresie trwałości mają charakter fakultatywny. Ale – co trzeba podkreślić – zmieniamy nieco politykę w zakresie kontroli w okresie trwałości. Dla weryfikacji prawidłowości wydatkowania środków publicznych chcemy obejmować coraz większy wolumen projektów taką kontrolą, żeby rzeczywiście ocenić czy cel projektu został osiągnięty i czy środki publiczne były prawidłowo wydatkowane.

W bieżącym roku przeprowadziliśmy 636 kontroli trwałości realizowanych przez ekspertów CIOP-PIB we współpracy z pracownikami ZUS. Na 636 projektów jedynie w 8 przypadkach rozwiązaliśmy umowę o dofinansowanie. W 2 przypadkach dotyczyło to odmowy płatnika składek przeprowadzenia kontroli. W 3 przypadkach – pracodawcy nie zatrudniali pracownika z odpowiednimi uprawnieniami do obsługi dofinansowanego urządzenia, co jest również warunkiem utrzymania trwałości. Natomiast w 3 przypadkach stwierdziliśmy faktyczne nadużycia, które polegały na tym, że dofinansowany sprzęt został przez płatników składek zbyty przed upływem okresu trwałości. Zatem przypadki, w których stwierdzono nadużycia stanowią mniej niż 1% skontrolowanych projektów. Myślę, że można śmiało powiedzieć, że projekty trwale poprawiły bezpieczeństwo i warunki pracy w przedsiębiorstwach.

Epidemia COVID-19 miała znaczący wpływ na realizację programu dofinansowania. Wnioskodawcy napotykali na takie problemy, jak przerwane łańcuchy dostaw, trudności w uzyskiwaniu odpowiednich uprawnień do obsługi urządzeń. W konsekwencji wnioskodawcy zgłaszali do ZUS wnioski o przesunięcie terminu realizacji projektu. Niestety, obserwujemy tendencję wzrostową w zakresie liczby wniosków o przesunięcie terminu realizacji projektu. W 2019 r. zgłoszono 193 takie wnioski. W tym roku – mamy dopiero połowę października – zgłoszono już 481 wniosków. To bardzo duży – blisko 150% – wzrost w ciągu lat 2019 – 2022. Przesuwanie terminu powoduje sytuacja rynkowa determinowana inflacją, wojna w Ukrainie, a to nie pozostaje bez wpływu dla budżetu konkursu. Bowiem przesuwanie terminu przesuwa zaplanowany budżet. Co do zasady sytuacją idealną jest, aby środki finansowe dla danego konkursu były wypłacane tylko w danym roku budżetowym, kiedy projekt jest realizowany. Tymczasem wydłużanie realizacji projektu przenosi zobowiązania na kolejny rok budżetowy, uszczuplając pulę środków, które możemy przeznaczyć na kolejną edycję konkursu, jednocześnie stwarzając ryzyko niewykorzystania planu finansowego w bieżącym roku budżetowym. To aktualnie jedno z największych wyzwań, z jakim mierzymy się przy realizacji programu dofinansowania.

Podsumowując – każda kolejna edycja konkursu to kolejne doświadczenia i wnioski dla całego programu dofinansowania. Cały czas – jak wspomniałem – pracujemy nad optymalizowaniem programu dofinansowania, aby był jak najbardziej przystępny dla

wszystkich płatników składek. Jednocześnie nie zapominamy o podstawowym celu prewencji wypadkowej i programu – efektem podjętych działań ma być poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy przy utrzymaniu zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękujemy panu dyrektorowi za ciekawą prezentację.

Przechodzimy do kolejnej prezentacji – „Udział CIOP-PIB w realizacji programu ZUS dofinansowania działań płatników składek skierowanych na utrzymanie zdolności do pracy".

Proszę o zabranie głosu pana dr inż. Daniela Podgórskiego – zastępcę dyrektora ds. certyfikacji i edukacji Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

Zastępca dyrektora CIOP-PIB ds. certyfikacji i edukacji dr inż. Daniel Podgórski:

Ta prezentacja składa się z kilku części. W pierwszej – przedstawię podstawy prawne udziału CIOP-PIB w programie ZUS. Następnie – zakres działań CIOP-PIB w tym programie. W kolejnej części zaprezentuję informację na temat oceny merytorycznej wniosków o dofinansowanie projektów oraz realizacji kontroli podczas odbioru projektów i kontroli trwałości. Na zakończenie – kilka wniosków, które mogłyby pomóc w dalszym doskonaleniu realizacji i osiągnięciu wyższej efektywności programu.

Udział CIOP-PIB w programie ZUS wynika z ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Art. 37 ust. 4 cytowanej ustawy stanowi, iż Zakład Ubezpieczeń Społecznych przy prowadzeniu działalności związanej z dofinansowaniem działań skierowanych na utrzymanie zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej prowadzonych przez płatników składek przekazuje, na podstawie zawartej umowy, wykonywanie określonych działań Centralnemu Instytutowi Ochrony Pracy – Państwowemu Instytutowi Badawczemu. Natomiast 37 ust. 5 przewiduje, iż w umowie zawartej między Zakładem a Instytutem określa się w szczególności wysokość wynagrodzenia przysługującego za wszystkie działania prowadzone przez Instytut dotyczące jednego projektu, obejmujące: ocenę merytoryczną wniosku o dofinansowanie, kontrolę projektu w trakcie jego realizacji, kontrolę projektu po jego zakończeniu oraz kontrolę trwałości projektu.

Fakt, iż nasz udział w realizacji tego programu ma umocowanie ustawowe traktujemy bardzo poważnie. Dla nas jest to bardzo ważny obszar działalności. Czujemy odpowiedzialność za wspomaganie realizacji tego programu, aby zapewnić jak największą skuteczność w zakresie poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy w naszym kraju.

Zakres udziału CIOP-PIB w programie można podzielić na zadania podstawowe i zadania wspierające. Do zadań podstawowych należy wykonywanie ocen merytorycznych wniosków o dofinansowanie projektów składanych do ZUS przez płatników składek w kolejnych konkursach. Na wykonanie takiej oceny mamy ustalone w umowie z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych 10 dni roboczych. Kolejne zadanie – to wykonywanie ocen merytorycznych z uwzględnieniem wizyt monitorujących w siedzibach wnioskodawców (15 dni roboczych). Następnie – przeprowadzanie kontroli w trakcie realizacji projektów (10 dni roboczych), przeprowadzanie kontroli projektów po ich zakończeniu (15 dni roboczych) oraz przeprowadzanie kontroli trwałości projektów (15 dni roboczych).

Działania wspierające obejmują powołanie grupy ekspertów kluczowych do oceny merytorycznej wniosków, powołanie grupy regionalnych ekspertów kontrolujących o kompetencjach nadzorowanych przez CIOP-PIB (we wszystkich województwach). Chciałbym wyjaśnić, że regionalni eksperci nie są – jak eksperci kluczowi – pracownikami CIOP-PIB. Współpracują z nami w ramach umów cywilnoprawnych. Prowadzimy szkolenia dla wszystkich powołanych ekspertów w celu zapewnienia odpowiedniego poziomu wiedzy ekspertów, gwarantującego wysoką jakość wykonywanych usług. Dokonujemy wewnętrznej weryfikacji jakości pracy ekspertów poprzez nadzór i monitorowanie. W ramach umowy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych jesteśmy zobowiązani do aktualizowania szczegółowych zasad przeprowadzania oceny merytorycznej wniosków oraz standardów przeprowadzania przez ekspertów czynności kontrolnych oraz

opracowania i przekazania do ZUS rekomendacji w zakresie zmian w katalogu działań inwestycyjnych i doradczych podlegających dofinansowaniu.

Zespół ekspertów kluczowych to grupa złożona z 27 pracowników naukowych CIOP -PIB i 3 ekspertów zewnętrznych reprezentujących różne dziedziny nauki i techniki adekwatne do potrzeb oceny merytorycznej projektów w różnych obszarach technicznych. Pracownicy naszego instytutu rekrutowani do zespołu pracują w zakładach naukowo -badawczych, które są tematycznie związane z obszarami technicznymi, które podlegają ocenie w ramach programu ZUS. I tak: Zakład Zagrożeń Wibroakustycznych – 2 osoby, Zakład Techniki Bezpieczeństwa – 8 osób, Zakład Zagrożeń Chemicznych, Pyłowych i Biologicznych – 6 osób, Zakład Ergonomii – 5 osób, Zakład Bioelektromagnetyki – 1 osoba, Zakład Ochron Osobistych – 5 osób.

Oceny merytorycznej dokonujemy w ramach 9 obszarów technicznych. Pan dyrektor Gaca je wymienił. Zatem nie będę rozwijał tej kwestii. Główne kryteria oceny merytorycznej wniosków również były przedstawione w poprzedniej prezentacji.

W ubiegłym roku dokonaliśmy ocen merytorycznych 1385 wniosków, z czego 1220 zostało ocenionych pozytywnie, 165 – negatywnie. W bieżącym roku – od stycznia do września – oceniliśmy 984 wnioski, w tym pozytywnie – 926, negatywnie – 58. W tym zestawieniu uwzględniono oceny rozliczone z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, wiele ocen zostało dokonanych, ale nie zostało jeszcze rozliczonych. Z informacji otrzymanych z ZUS wynika, że liczba wniosków, które będą ocenione w tym roku wyniesie ok. 2120. W stosunku do ubiegłego roku to wzrost o ok. 60%.

Wnioski oceniane merytorycznie w podziale na obszary techniczne – chciałem zwrócić uwagę, że dominują 4 obszary techniczne: sprzęt i urządzenia służące ograniczeniu obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego, sprzęt i urządzenia służące poprawie bezpieczeństwa pracy w przypadku narażenia na czynniki chemiczne i szkodliwe czynniki biologiczne, urządzenia oczyszczające i uzdatniające powietrze, urządzenia mechanicznej wentylacji powietrza oraz sprzęt i urządzenia służące poprawie bezpieczeństwa pracy na wysokości, w zagłębieniach i innych strefach pracy. Tak przedstawiają się te dane na diagramie graficznym, na którym wyraźnie widać 4 słupki ilustrujące liczbę ocenianych wniosków w tych obszarach. Są one zdecydowanie większe niż w pozostałych obszarach technicznych.

Na slajdzie przedstawiono przykłady najczęściej dofinansowanych rozwiązań technicznych w ramach projektów realizowanych w programie. Jeżeli chodzi o sprzęt i urządzenia służące ograniczeniu obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego, to są najczęściej różnego rodzaju wózki pozwalające transportować ciężary, towary w sklepach, magazynach, a także podnośniki do transportu osób chorych czy niepełnosprawnych, również podnośniki o regulowanej wysokości pozwalające na usprawnienie prac przy montażu.

Na kolejnym slajdzie widzimy przykłady rozwiązań związanych z ograniczaniem narażenia na szkodliwe czynniki biologiczne i chemiczne. To różnego rodzaju urządzenia służące usuwaniu zagrożeń biologicznych, sterylizacji urządzeń i narzędzi, czujniki do wykrywania stężeń niebezpiecznych substancji chemicznych, oczyszczacze powietrza i tym podobne. W przypadku urządzeń oczyszczających i uzdatniających powietrze oraz urządzeń wentylacji powietrza najczęściej mamy do czynienia z różnego rodzaju odciągami ogólnymi lub indywidualnymi instalowanymi na stanowiskach pracy, na których występuje emisja pyłów szkodliwych i innych substancji chemicznych. Odciągi usuwają je z powietrza stanowiska pracy.

Ostatnia grupa – to urządzenia do poprawy bezpieczeństwa pracy na wysokości, w zagłębieniach i innych strefach pracy. Na slajdzie zaprezentowano obudowy służące ochronie wykopów, barierki chroniące pracowników pracujących na wysokości, podnośniki umożliwiające przemieszczenie pracownika w górę wyposażone w odpowiednie barierki zabezpieczające przed możliwością wypadnięcia z tych podnośników.

Jeżeli chodzi o kontrole projektów w trakcie realizacji, po zakończeniu oraz kontrole trwałości, to realizuje je grupa 45 regionalnych ekspertów o kompetencjach nadzorowanych przez CIOP-PIB (zlokalizowanych we wszystkich województwach). Mapka na slajdzie przedstawia pokrycie terenu Polski przez odpowiednich ekspertów. Można zorien-

tować się, że na północy Polski, gdzie jest dużo lasów i tym samym mniej przemysłu, występuje mniejsze nasycenie naszymi ekspertami, którzy mogą wykonywać kontrole projektów. Z jednej strony – wydaje się, że to jest naturalne, ale z drugiej – niesie to dla nas pewne wyzwania w realizacji naszych działań w ramach tego programu. Dlatego, że w przypadku pewnego skoncentrowania liczby kontroli np. w terenie, gdzie występuje małe nasycenie możemy mieć problem z realizacją tych kontroli w określonym czasie. Może nam brakować ekspertów, zwłaszcza że należy wziąć pod uwagę zmniejszanie się liczby ekspertów, z którymi współpracujemy. Wcześniej współpracowaliśmy z grupą ponad 50 ekspertów. Zmniejszenie liczby ekspertów wynika z faktu, że popularność programu ZUS niesie pewne wyzwanie polegające na tym, że specjaliści bhp, którzy pracują w terenie wspomagają wnioskodawców w przygotowywaniu wniosków o dofinansowanie projektów, tym samym nie mogą ich kontrolować. Staramy się nawiązywać współpracę z jak największą liczbą ekspertów, którzy mogą nas wspierać w realizacji zadań kontrolnych. Współpracujemy z ekspertami, którzy są jednocześnie członkami Sieci Ekspertów BHP o kompetencjach certyfikowanych przez nasz instytut, a także z ekspertami zatrudnionymi w Regionalnych Ośrodkach BHP, akredytowanymi przez CIOP-PIB. Chciałbym podkreślić, że dużą pomoc w tym zakresie otrzymujemy od Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, szczególnie od pani prezes Elżbiety Bożejewicz. Często występujemy do Stowarzyszenia o wskazanie ekspertów, których moglibyśmy zatrudnić do wykonywania działań kontrolnych. Otrzymujemy takie wsparcie, za co bardzo dziękuję.

Eksperci współpracujący z naszym instytutem przed przystąpieniem do wykonywania kontroli muszą podpisać z nami umowę cywilnoprawną. Następnie przechodzą cykl szkoleń, w których przedstawiamy im zasady przeprowadzania i dokumentowania kontroli oraz zasady zachowania bezstronności i przeciwdziałania zachowaniom korupcyjnym. Ponadto biorą udział w szkoleniu antykorupcyjnym dostępnym na bezpłatnej platformie CBA.

W 2021 r. eksperci nadzorowani przez CIOP-PIB przeprowadzili 1622 kontrole, w tym 3 w trakcie realizacji projektu, 1097 – po zakończeniu projektu oraz 522 kontrole trwałości. W okresie od stycznia do września br. wykonali 1446 kontroli, w tym 2 – w trakcie realizacji projektu, 785 – po zakończeniu projektu i 659 kontroli trwałości. Chciałbym zwrócić uwagę na ostatnie liczby na slajdzie, czyli średnią liczbę kontroli na jednego eksperta. W 2021 r. było to 36 kontroli. Przypuszczam, że w bieżącym roku ta liczba zbliży się do 40, co oznacza, że – po odliczeniu okresu wakacyjnego i okresów świątecznych – mniej więcej raz w tygodniu ekspert realizuje kontrolę zlecaną przez nasz instytut.

Prezentowany wykres ilustruje odsetek projektów poddanych ocenie końcowej według liczby zatrudnionych deklarowanej we wniosku. Najwięcej stanowią projekty realizowane w mikro- i małych przedsiębiorstwach, znacznie mniejszy – w średnich i dużych. Kolejny wykres pokrywa się z danymi, które przytaczał pan dyrektor Gaca. 4 sekcje działalności gospodarczej – przetwórstwo przemysłowe, budownictwo, opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów – dominują w realizacji projektów skierowanych na poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy.

Następny slajd prezentuje liczbę pracowników, dla których w wyniku realizacji projektów poddanych ocenie końcowej ograniczono narażenie na czynniki szkodliwe i uciążliwe. Największą grupę stanowią pracownicy, którym ograniczono obciążenie fizyczne. Następnie – ograniczono narażenie na pyły, poprawiono warunki oświetlenia, ograniczono narażenie na czynniki chemiczne.

Kolejny wykres pokazuje średni koszt i średnią wysokość dofinansowania ZUS jednego projektu poddanego ocenie końcowej według sekcji działalności gospodarczej. W większości przypadków dofinansowanie ZUS jest istotnym składnikiem kosztów realizacji projektu, z wyjątkiem sekcji górnictwo i wydobywanie, gdzie jest zdecydowanie mniejszym składnikiem, ale to wynika z faktu, że w tym obszarze o dofinansowanie ubiegają się średnie i duże przedsiębiorstwa, w przypadku których procent możliwego dofinansowania jest odpowiednio mniejszy.

Z naszych analiz dotyczących okresu od sierpnia do grudnia ub. r. wynika, że średni koszt średni koszt projektu inwestycyjnego wynosi 110 621 zł, natomiast średnia wyso-

kość dofinansowania ZUS – 74 396 zł. Podobne kwoty są w przypadku projektu inwestycyjno-doradczego. Średni koszt działań na rzecz poprawy warunków pracy dla 1 osoby – 29 800 zł, średni koszt dofinansowania ZUS tych działań – 21 661 zł.

Chciałbym teraz przejść do wniosków, których uwzględnienie mogłoby spowodować, że program dofinansowania okazałby się bardziej skuteczny w pewnych obszarach, które – moim zdaniem – w tej chwili nie są odpowiednio uwzględniane w działaniach na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy.

Na prezentowanym slajdzie zestawione są dwa wykresy. Wykres po lewej stronie pokazuje rozkład liczby pracowników, dla których ograniczono narażenie na czynniki szkodliwe, niebezpieczne i uciążliwe w ramach programu ZUS. Natomiast na wykresie po prawej stronie przedstawiono wskaźnik liczby osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia na 1000 zatrudnionych według danych GUS za ubiegły rok. Pierwsze słupki na obu wykresach mają podobny rozkład. Natomiast problem zaczyna się ze słupkami poniżej. W Polsce mamy bardzo dużą liczbę osób narażonych na hałas, mikroklimat, wibracje, natomiast jest mniejsze zainteresowaniem pracodawców poprawą w tych obszarach w ramach programu ZUS. Do podobnych wniosków można dojść w przypadku porównania liczby projektów realizowanych w poszczególnych obszarach technicznych z danymi GUS, czyli wskaźnikiem liczby osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia. Okazuje się, że rozkład liczby projektów realizowanych w poszczególnych obszarach technicznych nie odzwierciadla rozkładu wskaźnika liczby pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia czynnikami szkodliwymi, niebezpiecznymi i uciążliwymi związanymi z tymi obszarami.

Uwzględniając powyższe można sformułować kilka wniosków, które mogłyby pomóc skorygować tę sytuację. Mianowicie, celowym byłoby zweryfikowanie i doprecyzowanie definicji obszarów technicznych określonych w programie ZUS tak, aby można było monitorować wyniki programu w odniesieniu do obszarów priorytetowych wynikających z danych statystycznych dotyczących narażenia pracowników na czynniki szkodliwe, niebezpieczne i uciążliwe. Nie wszystkie obszary techniczne określone w programie ZUS opowiadają czynnikom i zagrożeniom rejestrowanym przez Główny Urząd Statystyczny.

Kolejny wniosek – celowym byłoby zweryfikowanie zasad i kryteriów oceny wniosków o dofinansowanie projektów w celu zwiększenia liczby projektów ukierunkowanych na poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy w obszarach, w których występują: najwyższe wskaźniki liczby zatrudnionych w warunkach narażenia na czynniki szkodliwe, niebezpieczne i uciążliwe (hałas, obciążenie fizyczne, pyły) oraz warunki narażenia na czynniki szczególnie szkodliwe dla pracowników jak i całej populacji (substancje chemiczne rakotwórcze i mutagenne, pyły rakotwórcze, pola elektromagnetyczne). Zwracam uwagę, że ograniczenie narażenia na te czynniki jest jednym z priorytetów obowiązującej od niedawna Europejskiej Strategii na rzecz Bezpieczeństwa i Higieny Pracy. Można byłoby pomyśleć o skoordynowaniu działań poprzez program ZUS dla zrealizowania celów określonych w tej strategii.

Przygotujemy takie propozycje. Jesteśmy do tego zobowiązani w ramach umowy z ZUS. W odpowiednim momencie przekażemy je do Zakładu.

Kolejny wniosek, który wynika z naszej analizy – to zweryfikowanie zasad i kryteriów oceny wniosków o dofinansowanie projektów, aby zapewnić preferencje dla projektów o jak największym oddziaływaniu – w których występuje odpowiednio wysoki wskaźnik liczby pracowników, którym będą poprawione warunki pracy, w stosunku do kosztów planowanych działań.

I ostatni wniosek będący wynikiem naszych doświadczeń – ze względu na wzrastające obciążenie ekspertów regionalnych liczbą zleceń dotyczących wykonania odbiorów końcowych i kontroli trwałości projektów celowym jest uzgadnianie między CIOP-PIB a ZUS maksymalnej liczby zleceń kontroli, które mogą być skierowane do realizacji w określonym okresie, aby zapewnić równomierne rozłożenie w czasie i terminowość pracy ekspertów oraz przeciwdziałać ew. błędom wynikającym ze zbyt dużej liczby kontroli do wykonania w krótkim czasie.

m.k.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za tę interesującą prezentację. Słuchając tej prezentacji pewne rzeczy musiały wzbudzać niepokój. Z jednej strony – zadowolenie, że w tych obszarach prowadzona jest działalność prewencyjna, ale z drugiej – połączenie w jeden techniczny zagrożenie hałasem i promieniowaniem elektromagnetycznym i informacja, że w tym obszarze realizowanych relatywnie bardzo mało wniosków, skłania do refleksji, żeby wzmóc działania w tym obszarze i – być może – dokonać podziału tego obszaru, czyli oddzielić zagrożenia hałasem od zagrożeń promieniowaniem elektromagnetycznym. Nie wiem, czy nie ma jakiś czynników utrudniających ten podział.

Otwieram dyskusję.

Kto z państwa chciałby zabrać głos?

Pan Rafał Hrynyk, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Rafał Hrynyk:

Dziękuję za obie prezentacje. Zarówno pan dyrektor Gaca, jak i pan dyrektor Podgórski wyjaśnili dokładnie o co chodzi i w wielu przypadkach odpowiedzieli na pytania, które od wielu lat nurtowały pracodawców. Chciałbym zwrócić uwagę, iż ten program skierowany jest głównie do pracodawców. Oni są beneficjentami. W związku z tym sugerowałbym, aby w przedstawionych wnioskach uwzględnić głos praktyków – pracodawców, jeśli chodzi o ukierunkowanie działań i ich skuteczności.

Kilka propozycji od bezpośrednich beneficjentów, głównie przestraszonych tą buchalterią związaną ze składaniem wniosków, bo wielu jeszcze nie ma odwagi i świadomości, żeby zgłosić wniosek. To jest ciągle działanie w ramach konkursu. I tak musi się odbywać, aby było sprawiedliwie i rzetelnie ocenione. Niemniej kwestia zachęcenia – to ciągle element, nad którym warto popracować, chociaż liczba wniosków rośnie, co bardzo cieszy. Myślę, że istotny jest głos pracodawców przy definiowaniu bardziej szczegółowych, precyzyjnych wytycznych. To pierwsza kwestia.

Druga – Pracodawcy RP zwracają uwagę na problem hałasu – ubytków hałasu. Ubytki hałasu są plagą naszego kraju. To jest potwierdzane przez Instytut Medycyny Pracy. Świadomość w zakresie badań audiometrycznych i fakt identyfikowania problemu są nadal zbyt niskie. Czy w ramach działań prewencyjnych ZUS wykluczone jest przygotowanie ogólnej kampanii? Wiadomo, że budżet na taką kampanię jest zdecydowanie większy. Czy to mogłoby być uwzględnione?

Wicedyrektor Departamentu Prewencji i Rehabilitacji ZUS Bartosz Gaca:

Dziękuję za te sugestie. Jeżeli chodzi o pierwszą – uwzględnianie głosu pracodawców, to – jak wspominałem – staramy się jak najbardziej uwzględniać opinie pracodawców zgłaszane bezpośrednio do nas w postaci maili czy ankiet, które realizujemy od tego roku. Tam pracodawcy dzielą się z nami swoimi sugestiami dotyczącymi warunków i regulaminu konkursu, czy katalogu działań. Jesteśmy otwarci na szerszą współpracę z organizacjami pracodawców.

Jeżeli chodzi o kampanię, to promujemy ten program za pośrednictwem kanałów, o których mówiłem w swojej prezentacji. Wydaje nam się, że budżet tego konkursu zapewnia możliwość sfinansowania tylko części projektów, które znajdą się na liście rankingowej. Dlatego szersze kampanie medialne uznawaliśmy dotychczas za niecelowe. Ale jeżeli chcielibyśmy sprofilować jakąś kampanię, gdy mówilibyśmy np. o konkretnym obszarze technicznym, choć przyznam, że dzisiaj nie dostrzegam tego do końca, bo musimy pamiętać, że dane GUS, które wskazywał pan dyrektor Podgórski, są obarczone pewnym błędem metodycznym. Raport o warunkach pracy na temat czynników szkodliwych, niebezpiecznych i uciążliwych dotyczy pracodawców zatrudniających powyżej 10 pracowników, a więc nie obejmuje blisko połowy beneficjentów programu dofinansowania. Wskazywałem, że 47% zawartych umów dotyczy mikroprzedsiębiorców, którzy nie są objęci tym raportem.

Nie ma możliwości finansowania takiej kampanii w ramach programu dofinansowania. Natomiast jest taka możliwość w ramach upowszechniania wiedzy o zagrożeniach wypadkowych.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy prof. Danuta Koradecka:

Rada Ochrony Pracy może uważać się za rodziców tego programu. Bowiem Rada od kilku kadencji zabiegała o to, żeby środki, które ZUS przeznacza na prewencję – powodującą zmniejszenie obciążenie czynnikami szkodliwymi i niebezpiecznymi – były jak największe. Jest wyodrębniony fundusz wypadkowy, zatem w sposób naturalny płatnicy składek – przedsiębiorcy mogą spodziewać się, że w tym zadaniu będzie wspomagał ich ZUS, przeznaczając część składek otrzymywanych od pracodawców na poprawę warunków i bezpieczeństwa pracy, a wsparcia merytorycznego udzielą ośrodki funkcjonujące w tym zakresie. Fakt, że wkład z funduszu wypadkowego wynosi w granicach 1%, a był na poziomie 0,1%, 0,2% to ogromny skok ilościowy.

Ale jest także skok jakościowy. To zmiana wizerunku ZUS z instytucji ściągającej składki, pilnującej terminów, karzącej za każde opóźnienie na instytucję otwartą, na oferującą pomoc. Adresowanie programu dofinansowania do małych i średnich przedsiębiorstw było jego wielką zaletą. Państwo podnoszą, że wtedy ta efektywność jest mniejsza i przeliczenie budżetu na jednego pracownika, któremu poprawiono warunki pracy jest gorsze. Bo lepiej jest skierować to do dużych zakładów, bo one dobrze przygotują wniosek, mają odpowiednie służby, a warunki pracy zostaną poprawione dla 200 lub 400 osób. Ale tracilibyśmy grupę, która bez wsparcia finansowego nie będzie w stanie nic poprawić. Mamy dużo małych przedsiębiorstw – np. warsztaty blacharskie, samochodowe itp. – w których warunki pracy są tragiczne. Ich pracownicy ulegają wypadkom, nie wspominając o chorobach zawodowych, które nie są identyfikowane jako związane z pracą. Dotarcie do tych zakładów jest bardzo utrudnione. Wielkie kampanie nie trafiają do nich. Nie czytają dokumentów publikowanych w prasie. Najbardziej pomogłaby tutaj kampania telewizyjna – dobrze zorganizowana, graficzna, przekonywująca. Byłaby ona realizowana nie ze środków tego funduszu, lecz z innych środków, które ZUS może przeznaczyć.

Martwi mnie, że został zmieniony system dofinansowania – w takiej samej wysokości dla wielkich i małych firm. Dla dużych firm – np. PKN Orlen – nie jest problemem zapewnienie bezpiecznych warunków pracy. Mają odpowiednie służby. Mogą to zrobić. Z drugiej strony – mamy kilkanaście tysięcy małych rodzinnych firm, które mają bardzo trudną sytuację i ledwo wiążą koniec z końcem. Rozumiem ideę, że przez tę zmianę można będzie łatwiej wykazać efektywność, ale niepokoi mnie, że tracimy po raz kolejny kontakt z małymi przedsiębiorstwami. Może warto zastanowić się nad bezpośrednim dotarciem do tych podmiotów.

Popieram wniosek zawarty w prezentacjach pana dyrektora Gacy i pana dyrektora Podgórskiego w sprawie ukierunkowania preferencji kolejnego konkursu na obszary, w których program dotychczas nie był realizowany. Ale w przypadku takich zagrożeń, jak hałas, drgania mechaniczne, promieniowanie elektromagnetyczne, elektryczność statyczna – to są duże grupy. Podzielam pogląd, że statystyka GUS tylko pośrednio pokazuje mapę problemów. Większość stanowią pracownicy zakładów zatrudniających do 10 osób. Oni nie są uwzględniani w tej statystyce.

Podsumowując – duże podziękowania dla ZUS za konsekwencję w realizacji programu dofinansowania, w poszukiwaniu pewnej elastyczności. Pandemia COVID-19 ujawniła, że nastąpił pewien zwrot tego programu w kierunku zagrożeń biologicznych, które występowały również wcześniej, ale nie powodowały takich efektów. Sterylizacja obowiązywała. Ale w pandemii dostrzeżono w niej kompleksową metodę zabezpieczenia załogi i klientów. Prosiłabym, aby przyszły konkurs ukierunkować na pomijane dotychczas dziedziny. Należałoby też poszukać dojścia i wsparcia dla małych przedsiębiorstw, które w tej chwili zostały pozostawione trochę „same sobie".

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Musimy brać pod uwagę trudności w dostępności do małych rodzinnych firm również przy planowaniu programów Państwowej Inspekcji Pracy.

Pan prof. Michał Seweryński, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Seweryński:

Pani prof. Koradecka poruszyła pewne aspekty, które chciałem podnieść w swojej wypowiedzi. Chciałem zapytać obu referentów – czy w programie dofinansowania dostrzegają

jakieś słabe punkty? Bo w prezentacjach był przedstawiony w bardzo pozytywnej tonacji. Czy jednak nie ma słabych punktów wymagających ulepszenia? Nie oczekuję bardziej rozwiniętego wywodu, lecz chociażby krótkiej wzmianki w tej sprawie.

Wicedyrektor Departamentu Prewencji i Rehabilitacji ZUS Bartosz Gaca:

Oczywiście, zawsze mogłoby być lepiej. Wspominałem, że cały czas przyglądamy się i prowadzimy ewaluację programu dofinansowania. Pozostajemy otwarci na głos pracodawców, odbiorców tych działań. Dyrektor Podgórski wskazywał na pewne możliwości lepszego skonstruowania katalogu działań tak, aby był dopasowany do tych obszarów zagrożenia, w których aktualnie jest zatrudnionych najwięcej pracowników.

Czy dostrzegamy jakieś trudności? Taką trudnością, na którą wskazywałem w swojej prezentacji jest dzisiaj przede wszystkim trudność w wykorzystaniu budżetu w danym roku budżetowym, związana przede wszystkim ze zmianami – wydłużaniem – terminów realizacji projektów. Wpływ na to ma sytuacja pandemiczna, sytuacja geopolityczna, sytuacja gospodarcza, wojna w Ukrainie. Kiedy płatnicy składek składają wnioski, dołączają do nich oferty na zakup danego urządzenia czy elementów instalacji, to one w dobie szalejącej inflacji niestety szybko dezaktualizują się. Niewątpliwie obecnym problemem programu jest z jednej strony – konieczność przedłużania terminów, które przesuwają realizację projektów na kolejny rok budżetowy, uniemożliwiając wydatkowanie środków przeznaczonych na dany rok budżetowy i uszczuplając pulę na kolejny rok budżetowy. Zatem w następnej edycji konkursu dysponujemy nieco mniejszą pulą przez to, że trzeba jednak zrealizować zobowiązania zaciągnięte w poprzednich latach. To jest dzisiaj główny problem.

Z drugiej strony – dezaktualizacja ofert powoduje, że często płatnicy składek mimo wygranego konkursu, umieszczenia na liście rankingowej, zakwalifikowania do dofinansowania, rezygnują z podpisania umowy o dofinansowanie, ponieważ koszt realizacji projektu zdecydowanie wzrósł. W mojej ocenie, to obecnie główny problem programu dofinansowania.

Zastępca dyrektora CIOP-PIB ds. certyfikacji i edukacji dr inż. Daniel Podgórski:

Przy realizacji takiego programu zawsze ujawniają się słabsze i lepsze strony. Ale nie postrzegam tego jako sytuacji, których nie można rozwiązać. Z naszej strony problemem, który ostatnio pojawił się, jest ten, o którym wspomniałem podczas prezentacji. Obserwujemy malejącą dostępność ekspertów zewnętrznych, którym moglibyśmy zlecać kontrole. Będziemy starali się temu zapobiec poprzez pozyskiwanie nowych ekspertów. Mamy też pomysły na pewne działania. Myślę, że w trybie roboczym uda nam się z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych wypracować pewne rozwiązania, które pozwolą lepiej realizować naszą część działań w ramach tego programu.

Wicedyrektor Departamentu Prewencji i Rehabilitacji ZUS Bartosz Gaca:

Jeśli mogę w trybie uzupełnienia, bo zapomniałem odnieść się do komentarza pani prof. Koradeckiej, za który serdecznie dziękuję. Chciałem zapewnić, że mikro- i małe przedsiębiorstwa nie są wyłączone z tego programu. Zgodnie z ankietami, które zaczęliśmy przeprowadzać w bieżącym roku, wiedzę o programie dofinansowania płatnicy pozyskują przede wszystkim z mediów lokalnych, regionalnych i ogólnopolskich. Zatem na pewno istnieje promocja tego programu skierowana również do mikro- i małych przedsiębiorców.

Natomiast jeżeli chodzi o zmianę legislacyjną, to trudno mi ją komentować. Zwracam uwagę, że wyrównanie szans dla wszystkich rodzajów przedsiębiorstw zostało jednogłośnie przyjęte przez parlament. W głosowaniu 455 posłów, czyli wszyscy głosujący byli za przyjęciem tej zmiany. W Senacie 97 senatorów, również wszyscy głosujący, byli za jej przyjęciem.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Wszyscy jesteśmy pod wrażeniem aktywności i starań ZUS. Wypowiedź pani prof. Koradeckiej nie miała charakteru krytycznego. Była to troska. Podzielam opinię pani profesor dotyczącą dotarcia do małych przedsiębiorstw. Ale kiedy mówimy o podmiotach rezygnujących z podpisania umowy ze względu na koszty własne, które muszą ponieść,

więc podejrzewam, że pani profesor miała na myśli środowiska, do których bardzo trudno dotrzeć z informacją oraz mających problemy z wyłożeniem wkładu własnego. To powoduje, że w tych podmiotach kwestia podniesienia bezpieczeństwa pozostawia wiele do życzenia. Domyślam się, że te elementy pani profesor miała na myśli.

Pan dyrektor Podgórski dziękował pani prezes Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP Elżbiecie Bożejewicz za wsparcie w pozyskiwaniu ekspertów. Chciałbym te podziękowania skierować do pani prezes w imieniu nas wszystkich.

Pani Renata Górna, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:

Moje pytanie dotyczy projektów doradczych. Wiemy, że program przewiduje dofinansowanie trzech rodzajów projektów: doradczych, doradczo-inwestycyjnych i inwestycyjnych. Na pewno szczególnie ważne są dwa ostatnie, bo wdrażanie rozwiązań inwestycyjnych poprawiających warunki pracy ma istotne znaczenie. Niemniej jednak zabrakło mi informacji o projektach doradczych. Chciałabym zapytać o ich skalę i tematykę. Jak państwo monitorują realizację tych projektów? Być może to jest ten słaby punkt, o którym mówił pan prof. Seweryński. Nie chciałabym odnieść wrażenia, że powstaje projekt doradczy, który później jest chowany *ad acta* i nic się z nim nie dzieje. Może źle rozumiem. Jeśli tak, to proszę mnie wyprowadzić z błędu.

Chciałabym zwrócić uwagę na rekomendacje Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. Pozostawiłabym je otwartymi. Z wielkim ubolewaniem przyjmujemy to, że Główny Urząd Statystyczny nie uwzględnia w swoich statystykach mikroprzedsiębiorców zatrudniających do 10 pracowników. Wiele środowisk, w tym związki zawodowe, postuluje, żeby GUS włączył do swoich badań te podmioty.

Wnioski CIOP-PIB dotyczące uwzględniania kryteriów zagrożeń, narażenia pracowników na czynniki szkodliwe, niebezpieczne i uciążliwe, które nie są do końca traktowane priorytetowo w programie, warto byłoby zostawić otwartymi. Być może w kolejnych edycjach programu wprowadzić tę jakościową zmianę. Jestem ciekawa, jak 2022 r. wpłynie na zainteresowanie dużych przedsiębiorców programem dofinansowania. Być może odezwą się te przedsiębiorstwa, w których występują te zagrożenia. Myślę, że te rekomendacje powinny pozostać otwarte. Kolejne lata pokażą jak ten program będzie monitorowany.

Przyłączam się do opinii, które mówią o wielkim sukcesie tego programu. Pamiętam 2013 r., kiedy na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy byliśmy zapoznawani z założeniami programu dofinansowania, jego wdrażaniem. Za wielką wartość uważam optymalizację tego programu w ciągu lat jego realizacji.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Przed oddaniem głosu panu dyrektorowi, chciałbym zapytać, czy słuszna była moja obserwacja, że liczba ocen negatywnych przebadanych projektów w ostatnim czasie zaczęła spadać, co byłoby optymistycznym trendem.

W referacie dyrektora Podgórskiego oprócz omówienia różnych trudności były postulowane pewne rozwiązania, które – jak mi się wydaje – jak najbardziej zasługują na wsparcie. Byłym wdzięczny, gdyby pan dyrektor zechciał się do tego odnieść.

Wicedyrektor Departamentu Prewencji i Rehabilitacji ZUS Bartosz Gaca:

Najpierw odniosę się do kwestii projektów doradczych, o które pytała pani Renata Górna. Projekty doradcze są tylko komponentem projektów doradczo-inwestycyjnych. Nie realizujemy ich samodzielnie. To jest komponent wspomagający inwestycje. W ramach tego komponentu realizowana jest m.in. ocena ryzyka zawodowego po wdrożeniu rozwiązania technicznego, które dofinansowujemy czy też mogą być dofinansowane np. pomiary również jako element weryfikujący wdrożone nowe rozwiązanie techniczne. Dość dawno doszliśmy do wniosku, że samych projektów doradczych nie należy realizować. One rzeczywiście były na początku, ale – jak pani zauważyła – były odkładane na półkę albo stawały się ścieżką do potencjalnych nadużyć. Dlatego zrezygnowaliśmy z tych projektów jako samodzielnego tworu. Są one jedynie elementem projektów inwestycyjno-doradczych.

Jeżeli chodzi o pytanie pana przewodniczącego dotyczące coraz niższej liczby wniosków, które odpadają z przyczyn formalnych, to potwierdzam, że taka tendencja utrzymuje się od kilku lat. Coraz większa liczba wniosków przechodzi do oceny merytorycznej. Zatem udaje się wyeliminować błahe przyczyny, które powodowały wykluczenie wniosku czy też pozostawienie go bez rozpatrzenia jeszcze na etapie oceny formalnej z powodu niedołączenia jakieś dokumentacji, czy niespełnienia wymagań określonych w regulaminie. To rzeczywiście bardzo pozytywna tendencja. Wydaje się, że świadomość dotycząca również kwestii organizacyjnych przystępowania do konkursu wzrasta wśród płatników składek. Staramy się – jak wspominałem – edukować co roku płatników nie tylko teoretycznie w aspekcie założeń konkursu i warunków uczestnictwa, ale także praktycznie – organizując dla płatników składek warsztaty wypełniania wniosków. Widzimy, że one przynoszą skutek.

Co do wniosków sformułowanych przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, to zgadzam się z panią Renatą Górną, że dyskusję należy pozostawić otwartą w zakresie dostosowywania katalogu działań. Ten katalog zawiera de facto te obszary techniczne. I żeby nie pozostawić państwa z wrażeniem, że nie zajmujemy się tym tematem, zwracam uwagę, że to przecież zależy od aktywności płatników składek, którzy składają wniosek. Owszem, możemy jeszcze bardziej ukierunkować nasze działania promocyjne na wrażliwe obszary techniczne, które wymagałyby większego wsparcia. Ale to mimo wszystko będzie zależało od płatników składek czy wystąpią z odpowiednimi wnioskami.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy prof. Danuta Koradecka:

Myślę, że partnerem dla naszego działania w tym obszarze jest także Państwowa Inspekcja Pracy – w identyfikowaniu tych miejsc, upowszechnianiu wiedzy. Podczas kontroli – zwłaszcza pierwszych o charakterze prewencyjnym – inspektorzy mogą przekazywać informacje, że pracodawcy mogą liczyć na dofinansowanie na działania poprawiające bezpieczeństwo i warunki pracy. Wspominam o tym, bo myślę, że to może być ważne w naszym stanowisku.

Dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego dr hab. inż. Wiktor Marek Zawieska:

Program dofinansowania adresowany do płatników składek jest skierowany na utrzymanie zdolności do pracy. Ale utrzymanie zdolności do pracy jest szerokim zagadnieniem. Nasze badania prowadzone w Instytucie od wielu lat wskazują, że to nie jest tylko i wyłącznie czas pracy. Na utrzymanie zdolności do pracy wpływa wiele innych czynników, których z oczywistych względów ten program nie wyczerpie. Dotychczas przez wszystkie lata realizacji programu zostało zrealizowanych 6,5 tys. projektów, a skorzystało z niego ok. 65 tys. osób. Czy tak?

Wicedyrektor Departamentu Prewencji i Rehabilitacji ZUS Bartosz Gaca:

Nieco więcej – 8,5 tys. projektów i 87 tys. pracowników.

Dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego dr hab. inż. Wiktor Marek Zawieska:

Zatem jeden projekt skutkuje poprawą warunków pracy 10 osób. Instytut od wielu lat realizuje programy, które są rozliczane wskaźnikami produktu, rezultatu oddziaływania. Bez zasadniczej zmiany sposobu podejścia czy sposobu oddziaływania, a na chwilę obecną – jak pan dyrektor Gaca uściślił – w założeniu program realizuje dwa rodzaje projektów: inwestycyjny i doradczo-inwestycyjny. Faktycznie są to projekty inwestycyjne, projekty doradcze są tylko komponentem. Zatem ten instrument ma głównie charakter inwestycyjny. Stąd skala oddziaływania, jeśli zostanie utrzymany ten charakter i kierunek nie ma szans na rozszerzenie.

Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy wymaga – o czym wielokrotnie mówiliśmy na posiedzeniach Rady Ochrony Pracy – programów edukacyjnych, szkoleń z wykorzystaniem wirtualnej rzeczywistości i innych instrumentów, które miałyby szansę oddziaływać na człowieka i w efekcie przynieść wskaźnik końcowy, czyli liczbę objętych oddziaływaniem znacząco większą. Proszę zwrócić uwagę, że w 9 punktach zawierających obszary

podlegające dofinansowaniu większość stanowią urządzenia albo sprzęt. To w dużej mierze działanie skierowane do wąskiej grupy. Średnio 10 osób na jeden projekt.

Apeluję do pana dyrektora Gacy, żebyśmy przed kolejną edycją konkursu pomyśleli – jeśli to możliwe prawnie, formalnie, legislacyjne – żeby charakter działań podejmowanych w ramach projektu, jeśli mamy mieć szansę…Przy obecnym podejściu nie mamy szansy na sukces w obszarze hałasu. Hałas ma szeroki zakres oddziaływania. Nie rozwiążemy tego problemu, wskazując na jeden z obszarów – urządzenia chroniące przed hałasem. Nie wiem, jakie to miałoby być urządzenie chroniące przed hałasem. Ale to jest urządzenie chroniące przed hałasem na miejscu określoną grupę osób.

Dziękuję ZUS, że – wprawdzie na mocy ustawy – możemy współpracować profesjonalnie w realizacji programu dofinansowania. Ale jeśli mamy myśleć o szerszym oddziaływaniu społeczno-gospodarczym, to trzeba zastanowić się nad charakterem i sposobem realizacji programu.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Jeśli chodzi o hałas, to na pewno skuteczniejsze od ochron byłoby eliminowanie jego źródeł. Zapewne to przyniosłoby szybsze i lepsze efekty. Myślę, że bolączką – omawianych na posiedzeniach Rady – działań prewencyjnych wielu instytucji, również Państwowej Inspekcji Pracy, jest kwestia liczby osób, do których one docierają. Sądzę, że są one niesatysfakcjonujące w wielu wymiarach, tym niemniej nie należy z nich rezygnować, a raczej szukać sposobów i metod ich upowszechniania. Być może tego rodzaju wnioski powinny być zawarte w stanowisku Rady. Z pewnością kluczem do tych spraw są pieniądze. ZUS sam to finansuje ze swoich środków. Nie wszędzie jest to możliwe.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos?

Proszę bardzo, pani minister Katarzyna Łażewska-Hrycko.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Państwowa Inspekcja Pracy od lat realizuje kampanie prewencyjno-promocyjne. Pani prof. Koradecka wspomniała m.in. o kampanii telewizyjnej. Ale musicie mieć państwo świadomość – mówił o tym przed chwilą pan przewodniczący – kosztów. Koszty kampanii telewizyjnej przekraczają możliwości i budżet Państwowej Inspekcji Pracy. W tym roku zdecydowaliśmy się na rozwiązania, które mają na celu stworzenie kampanii medialnej radiowo-telewizyjnej i internetowej m.in. w zakresie trwającej 3-letniej kampanii budowlanej wynikającej z programu działania Państwowej Inspekcji Pracy, kierowanej również do sektora MŚP. Myślę, że niedługo będziemy prezentować Radzie materiał dotyczący tego, jak to wygląda z punktu widzenia działań kontrolnych i prewencyjnych. W tym roku nie stać nas było na wyemitowanie tego spotu ze względu na koszty. Rozeznanie rynku, którego dokonaliśmy w tym zakresie dowodzi, że te koszty zdecydowanie przekraczają możliwości finansowe Państwowej Inspekcji Pracy.

W tym roku budżetowym zdecydowaliśmy się na nakręcenie spotu. Musimy też pamiętać, że docieranie do odbiorcy we współczesnym świecie wymaga dostosowania się do dynamiki. To nie mogą być nudne spoty telewizyjne. Przekaz musi być atrakcyjny dla współczesnego odbiorcy, a to podnosi koszty tej kampanii.

Podejmujemy szereg działań mających na celu zainteresowanie szeroko pojętych mediów – zarówno prasy i telewizji lokalnych, jak i podmiotów publicznych działających centralnie – naszymi działaniami prewencyjno-promocyjnymi m.in. w ramach misji telewizji publicznej. Nie zawsze przynosi to oczekiwane przez nas efekty. Ale stanowisko Rady w tym zakresie podkreślające, że dla Rady jako organu nadzorczego tematy związane z promowaniem kwestii dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w przestrzeni publicznej mają istotne znaczenie i skierowanie tego stanowiska m.in. do mediów publicznych, byłoby dla nas dużym wsparciem w poszukiwaniu czasu antenowego zarówno w radiu, jak i telewizji publicznej. Jeżeli Rada Ochrony Pracy może uwzględnić ten aspekt w swoim stanowisku, to chętnie przekażemy nasze materiały mediom publicznym, pod warunkiem, że będą w stanie wesprzeć nas nieodpłatnie czasem antenowym. Bowiem nie stać nas na ich odpłatne wyemitowanie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za wystąpienie i przesłanie, które skierowała do nas pani minister. Być może to, co powiedziała pani minister należałoby ująć wśród tematów planu pracy Rady w przyszłym roku. Chodzi o poszukiwanie sposobów dotarcia z przesłaniami tych instytucji, z którymi współpracujemy. Myślę, że takie posiedzenie spuentowaliśmy wystąpieniem do mediów publicznych i wpisaniem tych spraw w ich misję. Być może taki temat posiedzenia Rady w przyszłym roku byłby celowy i to stanowiłoby odpowiedź na pewne wątpliwości, które pojawiały się, kiedy myśleliśmy o skuteczności programów prewencyjnych.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać glos? Nie widzę zgłoszeń.

Lista mówców została wyczerpana. Dziękuję naszym gościom za prezentacje.

Zakończyliśmy rozpatrywanie punktu drugiego porządku dziennego. Projekt stanowiska przygotuje Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy.

Przechodzimy do spraw bieżących.

Przypominam, że posiedzenie Zespołu ds. Skarg odbędzie się w dniu jutrzejszym, tj. 19 października. Początek godz. 9.00.

Prosimy o składanie propozycji tematów do planu pracy Rady na przyszły rok. Termin upływa 21 października br.

Następne posiedzenie Rady odbędzie się 22 listopada br. Tematem posiedzenia będą: „Działania informacyjne Państwowej Inspekcji Pracy realizowane w ramach kampanii Europejskiego Urzędu ds. Pracy na temat pracy sezonowej w UE pod nazwą *„Rights for seasons* – Prawa przez cały rok" oraz „Ochrona prawna oraz stosowanie przepisów bhp wobec osób świadczących pracę w różnych formach zatrudnienia. Przegląd obowiązujących regulacji, rekomendacje". Materiały zostaną przygotowane przez Państwową Inspekcję Pracy.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w sprawach bieżących?

Pani minister, bardzo proszę.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

W nawiązaniu do zaproszenia, które przesłaliśmy drogą elektroniczną, chciałabym osobiście zaprosić państwa na ogromne wydarzenie dla Państwowej Inspekcji Pracy – Międzynarodową Konferencję „Inspekcja pracy a wyzwania przyszłości". Zapraszam do uczestnictwa w formule on-line. Termin 27 – 28 października. W konferencji weźmie udział wielu prelegentów z różnych krajów Unii Europejskiej, przedstawiciele Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy. Będziemy rozmawiać o współczesnym rynku pracy i wyzwaniach dla Państwowej Inspekcji Pracy. Będzie nam niezmiernie miło, jeżeli państwo będziecie mogli uczestniczyć choćby w części konferencji. Zapraszamy serdecznie. Wszystkie informacje są dostępne na naszej stronie internetowej. Zaproszenia zostały wysłane drogą elektroniczną, Przedłużyliśmy termin rejestracji do 20 października.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękujemy pani minister za zaproszenie. Niestety – to problem dla parlamentarzystów – otwarcie konferencji pokrywa się z terminem posiedzenia Sejmu i Senatu. Ale w miarę możliwości, na ile uda nam się to pogodzić, będziemy starać się wziąć udział w tym wydarzeniu. Natomiast pozostałych członków Rady zachęcam do udziału w konferencji. Pokazuje ona m.in. jak ważnym podmiotem na arenie europejskiej jest Państwowa Inspekcja Pracy.

Wyczerpaliśmy porządek dzienny. Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.